

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan CV. Hamparan Seaga)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh:

Rico D. Pakpahan

12808141082

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan CV. Hamparan Seaga)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh:

Rico D. Pakpahan

12808141082

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan CV. Hamparan Seaga)**

SKRIPSI

Oleh :
Rico D. Pakpahan
NIM. 12808141082

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 30 November 2016
Untuk dipertahankan di depan Tim Pengaji Skripsi

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen Pembimbing

Setyabudi Indartono, Ph.D.
NIP. 19720720 200312 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan CV. Hamparan Seaga)

Oleh:
Rico D. Pakpahan
12808141082

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 14 Desember 2016 dan

dinyatakan telah lulus.

Nama

Arum Darmawati, SE., MM.

Jabatan
Ketua Pengaji

Tanda Tangan

Tanggal

05-01-2017

Setyabudi Indartono, Ph.D.

Sekretaris Pengaji

09-01-2017

Farlianto, SE., MBA.

Pengaji Utama

28-12-2016

Yogyakarta, 10 Januari 2017

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan

Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 0029

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rico D. Pakpahan
NIM : 12808141082
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan CV. Hamparan Seaga)

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, Desember 2016

Penulis,



Rico D. Pakpahan
NIM. 12808141082

MOTTO

**Hormatilah ayah dan ibumu, supaya lanjut umurmu ditanah
yang telah diberikan Tuhan, Allahmu, kepadamu**

(Hukum Taurat kelima)

I just do the best I can, I'm never give up

(eyewitness-never give up)

Walk on, with hope in your heart and you'll never walk alone

(Gary and The Pacemakers-You'll never walk alone)

Tak ada kenikmatan tanpa perjuangan

(Boaz Theofilius Erwin Solossa)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap piji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa untuk setiap berkat dan anugerah yang dapat dirasakan dan diterima oleh penulis, dengan rasa bahagia dan haru karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

“Orang tua tercinta, inang pangitubbu (Ratna Sirait) yang dengan kasih sayang yang tulus dan kesabarannya selalu mengiringi penulis dari kecil hingga saat ini, terima kasih untuk setiap cinta dan kasih yang selalu diberikan kepada penulis.”

“Saudara penulis, abang (Roni Andreo), kakak (Nancy Enny) dan adik (Natalia Ervinna) yang selalu memberikan dukungan dan perhatian, terima kasih telah banyak membantu saudaramu ini, kelak kita akan dapat membanggakan orang tua kita dengan jalan hidup kita masing-masing.”

“Dua Sahabat pemimpi, Ryvan Sirait dan Ervan Ernanda, terima kasih untuk setiap semangat dan dukungan yang dapat penulis terima, kelak impian-impian yang kita miliki untuk kemajuan Ajibata dapat kita wujudkan.”

“Para sahabat penulis, sahabat tersayang (Hanavin), sahabat terbaik (Maxi) dan sahabat terhebat (Nanda), terima kasih untuk dukungan, semangat dan motivasi yang selalu kalian berikan.”

“Teman-teman futsal, Mangkatsu FC, Calcetto dan Horas Batak, terima kasih untuk setiap semangat dan motivasi yang dapat penulis terima.”

“Seluruh keluarga besar bapak dan ibu yang telah memberikan cinta kasihnya kepada penulis.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan CV. Hamparan Seaga)**

**Oleh:
Rico D. Pakpahan
NIM: 12808141082**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Hamparan Seaga, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Hamparan Seaga, (3) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Hamparan Seaga.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan CV. Hamparan Seaga berjumlah 76 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Hamparan Seaga, $\beta=0,390^{**}$ ($^{**}p<0,01$; $p=0,001$) dengan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,140. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Hamparan Seaga, $\beta=0,498^{***}$ ($^{***}p<0,001$; $p=0,000$) dengan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,238. (3) Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Hamparan Seaga, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa disiplin kerja $\beta=0,257^*$ ($^*p<0,05$; $p=0,018$) dan lingkungan kerja $\beta=0,420^{***}$ ($^{***}p<0,001$; $p=0,000$). Kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan CV. Hamparan Seaga sebesar (ΔR^2) 0,293**.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, CV. Hamparan Seaga

**THE EFFECTS OF WORK DISCIPLINE AND WORKING ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF CV. HAMPARAN SEAGA**

By :
Rico D. Pakpahan
NIM : 12808141082

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) The effects of work discipline on employee performance of CV. Hamparan Seaga, (2) The effects of working environment on employee performance of CV. Hamparan Seaga, and (3) The effects of work discipline and working environment on employee performance of CV. Hamparan Seaga.

This is a causal associative research with quantitative approach. This is also a population research because all members in the population are involved here. The sample in this study were 76 employees of the CV. Hamparan Seaga. The data collection technique used was questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis technique in this research was multiple regression.

*The research result which is significant at the 5% level shows that: (1) There was a positive and significant relationship between work discipline on employee performance of CV. Hamparan Seaga with beta (β) coefficient 0,390** (**p<0,01; p=0,001). The proportion of effects of work discipline on employee performance is (ΔR^2) 0,140; (2) There was a positive and significant impact of working environment on employee performance of CV. Hamparan Seaga with beta (β) coefficient 0,498*** (***(p<0,001; p=0,000). The proportion of effects of working environment on employee performance is (ΔR^2) 0,238; (3) There was a positive influence between the variables of work discipline and working environment on employee performance of CV. Hamparan Seaga, which work discipline has beta (β) coefficient 0,257* (*p<0,05; p=0,018) and working environment has beta (β) coefficient 0,420*** (***(p<0,001; p=0,000). The proportion of the positive effects of work discipline and working environment on employee performance of CV. Hamparan Seaga is (ΔR^2) 0,293***.*

Key Words : Work Discipline, Working Environment, Employee Performance, CV. Hamparan Seaga

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan CV. Hamparan Seaga)”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Arum Darmawati, SE., MM., dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan dan selaku ketua penguji yang telah memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Farlianto, SE., MBA., selaku narasumber yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Ibu Alfiatun dan seluruh karyawan CV. Hamparan Seaga.
8. Orang tua, abang, kakak, adik, dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2012 Universitas Negeri Yogyakarta.

10. Teman-teman Manajemen A3 (Ben, Ryan, Aji, Ano, Langga, Beni Moi, Danu, Rafif).
11. Teman-teman futsal Mangkatsu (Bayu, Roni, Sangsang, Adit, Maxi, Nanda, Arga, Patria, Dikha, Ratma, Fajar, Mas Anas, Sabdoh, Husein, Adit , Janu, Lulu).
12. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaiannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, November 2016
Penulis,



Rico D. Pakpahan
NIP. 12808141082

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Disiplin Kerja.....	16
3. Lingkungan Kerja	21
B. Penelitian yang Relevan.....	27
C. Kerangka Pikir Penelitian	28
D. Paradigma Penelitian	31
E. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian	33
B. Metode Pengumpulan Data.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Definisi Operasional Variabel.....	34
E. Populasi dan Sampel	36
F. Instrumen Penelitian	37

G. Uji Instrumen	38
H. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	50
B. Hasil Penelitian	52
1. Analisis Deskriptif	52
2. Uji Prasyarat Analisis	57
3. Pengujian Hipotesis	59
C. Pembahasan.....	62
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Keterbatasan Penelitian.....	69
C. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

1.	Data Jumlah Produksi CV. Hamparan Seaga Pada Periode Maret 2016 – Juli 2016.....	2
2.	Data Jumlah Barang Rusak CV. Hamparan Seaga Pada Periode Maret 2016 – Juli 2016.....	3
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. Hamparan Seaga	4
4.	Daftar Presensi Karyawan CV. Hamparan Seaga Periode Maret 2016 – Juli 2016.....	5
5.	Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	37
6.	Kisi-Kisi Instrumen.....	38
7.	<i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 1	40
8.	<i>Rotated Factor Matrixa</i> Tahap 1	40
9.	<i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 2	41
10.	<i>Rotated Factor Matrixa</i> tahap 2.....	42
11.	<i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations</i>	43
12.	<i>Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity</i>	44
13.	Hasil Uji Reliabilitas.....	45
14.	Karakteristik Karyawan CV. Hamparan Seaga Berdasarkan Gender / Jenis Kelamin	52
15.	Karakteristik Karyawan CV. Hamparan Seaga Berdasarkan Umur	53
16.	Karakteristik Karyawan CV. Hamparan Seaga Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
17.	Karakteristik Karyawan CV. Hamparan Seaga Berdasarkan Lama Bekerja ..	54
18.	Kategorisasi Disiplin Kerja.....	55
19.	Kategorisasi Lingkungan Kerja	56
20.	Kategorisasi Kinerja Karyawan	57
21.	Hasil Uji Normalitas.....	58
22.	Hasil Uji Linearitas.....	58
23.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	59

24. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	60
25. Hasil Pengujian Hipotesis.....	62

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	31
2. Struktur Organisasi CV. Hamparan Seaga.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Kuesioner Validitas dan Reliabilitas.....	77
2.	Data Validitas dan Reliabilitas.....	87
3.	Hasil Uji Validitas Instrumen	90
4.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	92
5.	Data Penelitian	94
6.	Hasil Uji Karakteristik Responden	98
7.	Hasil Uji Deskriptif.....	100
8.	Hasil Uji Kategorisasi	102
9.	Hasil Normalitas	103
10.	Hasil Uji Linieritas.....	103
11.	Hasil Uji Multikolinieritas	104
12.	Hasil Uji Regresi	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat dewasa ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan yang ketat ini memicu setiap perusahaan untuk melakukan beberapa terobosan dalam usaha persaingan mereka terhadap perusahaan lainnya. Banyak perusahaan yang melihat bahwa tingkat dari kinerja para karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam keberlangsungan perusahaan mereka. Melihat hal itu kita dapat mengetahui bahwa kinerja dari para karyawan sangat penting bagi perusahaan. Sama halnya dengan CV. Hamparan Seaga, perusahaan ini merupakan perusahaan kecil yang bergerak dalam bidang produksi sarung tangan. Sebagai perusahaan yang masih tergolong kecil maka CV. Hamparan Seaga pasti ingin tetap mampu bersaing dan bertahan pada industri ini. Salah satu upaya yang dapat mereka lakukan adalah dengan melakukan peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Bernardin dan Russel (2002), " Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi”.

CV. Hamparan Seaga merupakan perusahaan yang beralamat di Plebengan, Sidomulyo, Bambanglipuro, Bantul. Perusahaan ini memiliki jumlah perkerja atau karyawan sebanyak 76 orang. Dari jumlah tersebut dibagi ke dalam beberapa bagian yaitu bagian administrasi, bagian kepala produksi, bagian *helper*, dan bagian operator.

Seorang karyawan atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan. Berdasarkan data yang diterima dari bagian administrasi CV. Hamparan Seaga, kinerja perusahaan dapat dikatakan tidak stabil. Hal ini dapat dilihat dari data produksi yang dilakukan oleh perusahaan selama lima bulan terakhir (Periode Maret 2016 – Juli 2016) yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Jumlah Produksi CV. Hamparan Seaga Pada Periode Maret 2016 – Juli 2016

No	Bulan	Jumlah Produksi	Target Produksi	Persentase
1	Maret	1044 pcs	2000	52,2%
2	April	3064 pcs	4000	76,6%
3	Mei	6125 pcs	4000	153,12%
4	Juni	5623 pcs	4000	140,57%
5	Juli	4340 pcs	4000	108,5%

Sumber: Bagian Administrasi CV. Hamparan Seaga

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa kinerja dalam hal jumlah produksi mengalami kenaikan pada bulan Mei yaitu dengan persentase 153%. Akan tetapi pada bulan Juni dan bulan Juli mengalami penurunan, meskipun persentase produksinya melebihi target produksi.

Tabel 2. Data Jumlah Barang Rusak CV. Hamparan Seaga Pada Periode Maret 2016 – Juli 2016

No	Bulan	Jumlah Produksi	Jumlah Barang Rusak	Persentase
1	Maret	1044 pcs	56	5,36%
2	April	3064 pcs	98	3,19%
3	Mei	6125 pcs	95	1,55%
4	Juni	5623 pcs	86	1,52%
5	Juli	4340 pcs	104	2,39%
Total/rata-rata		20196 pcs	439	2,17%

Sumber: Bagian Administrasi CV. Hamparan Seaga

Pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa jumlah barang yang rusak pada periode Maret 2016 - Juli 2016 mencapai 439 dari total produksi sebanyak 20.196 dengan rata-rata persentase sebesar 2,17%. Dengan jumlah seperti itu maka masih dianggap relatif tinggi oleh Ibu Alfiatun selaku sekretaris sekaligus administrasi perusahaan. Sehingga diperlukan peningkatan kualitas agar jumlah barang yang rusak dapat diminimalisir.

Selain itu, perusahaan juga terkadang mendapat beberapa kesulitan jika akan memproduksi produk model baru. Hal ini karena kurangnya pengetahuan dari para karyawan sehingga terkadang memerlukan waktu yang lebih banyak dalam melakukan produksi produk model baru. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja pada bagian operator mesin jahit. Para karyawan merasa belum mengerti jika harus mengerjakan produk model baru sehingga terkadang mereka harus dibimbing secara langsung oleh bagian *quality control*, dan hal ini memakan waktu yang cukup lama.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Alfiatun pada tanggal 5 Agustus 2016 diketahui bahwa kerjasama antar sesama

karyawan pada CV. Hamparan Seaga belum maksimal. Hal ini terlihat dari masih banyaknya para karyawan yang bekerja secara individu. Selain itu hal ini juga dapat dilihat saat terjadi kerusakan pada salah satu mesin operator, para karyawan yang lain hanya terlihat sibuk dengan pekerjaannya sendiri daripada bekerjasama dalam memperbaiki mesin tersebut. Hal seperti ini mengindikasikan kurangnya kerjasama antar sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

Tidak stabilnya kinerja dapat disebabkan oleh banyak faktor, untuk itu penulis melakukan observasi awal dengan menyebar angket terbuka kepada 20 karyawan atau pekerja pada CV. Hamparan Seaga untuk melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini mengambil dua faktor yang paling banyak dipilih responden sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Hamparan Seaga dapat dilihat di Tabel 3.

Tabel 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. Hamparan Seaga

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Presentase Jawaban
Disiplin kerja	27,5%
Lingkungan kerja	22,5%
Gaya kepemimpinan	12,5%
Beban kerja	17,5%
Motivasi kerja	12,5%
Lain-lain	7,5%

Sumber: Data observasi awal pada 20 karyawan CV. Hamparan Seaga

Pada saat melakukan observasi awal ini setiap responden diminta untuk menjawab 2 jawaban terbuka mengenai faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Hamparan Seaga. Dari hasil observasi awal tersebut terlihat bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor yang paling banyak dipilih oleh responden. Disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni sebanyak 11 responden. Kemudian yang kedua lingkungan kerja sebanyak 9 responden. Selanjutnya yang ketiga beban kerja sebanyak 7 responden. Diikuti faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebanyak 5 responden, dan lain-lain sebanyak 3 responden. Berdasarkan pra survei yang sudah dilakukan, kinerja karyawan pada CV. Hamparan Seaga diindikasikan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja .

Menurut Rivai (2005) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketataan pada peraturan kerja, ketataan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Berikut adalah daftar presensi karyawan pada CV. Hamparan Seaga.

Tabel 4. Daftar Presensi Karyawan CV. Hamparan Seaga Periode Maret 2016 – Juli 2016

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total kehadiran karyawan yang seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase ketidak hadiran
Maret	76	16	1216	43	1198	3,53%
April	76	22	1672	52	1649	3,11%
Mei	76	24	1824	57	1803	3,12%
Juni	76	23	1748	56	1725	3,20%
Juli	76	20	1520	62	1495	4,07%

Sumber: Bagian Administrasi CV. Hamparan Seaga

Masalah disiplin kerja pada CV. Hamparan Seaga perlu diperhatikan karena seringnya para karyawan yang ijin untuk pulang lebih

cepat dari yang lainnya, hal ini membuat kurangnya rasa etis dalam bekerja bagi para karyawan (wawancara dengan sekretaris sekaligus bagian administrasi perusahaan Ibu Alfiatun).

Selain itu para karyawan juga masih banyak yang datang terlambat dalam bekerja yang mengindikasikan bahwa mereka kurang taat dengan peraturan dan standart kerja. Disamping itu, pada karyawan bagian operator mesin masih banyak ditemukan karyawan yang bagian mejanya berantakan pada saat bekerja, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kewaspadaan pada karyawan.

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Jadi lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada pada perusahaan yang menunjukkan tempat dan aktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Pada perusahaan CV. Hamparan Seaga kondisi fisik perusahaan masih belum tertata rapi karena masih digabungkannya semua kegiatan dalam satu ruangan. Belum adanya pembagian ruangan untuk tempat penyimpanan membuat ruangan terlihat tidak tertata dan terkesan berantakan. Hal ini membuat para karyawan kurang nyaman dalam bekerja yang mana dapat menjadi faktor penghambat kinerja karyawan.

Selain itu kondisi fisik perusahaan tersebut juga menunjukkan bahwa masih kurangnya fasilitas dalam bekerja. Seperti saat makan siang, dengan tidak adanya fasilitas ruangan yang bisa dipakai sebagai tempat makan siang, maka para karyawan kadang makan disekitaran alat produksi.

Hubungan antar sesama rekan kerja terkadang kurang berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat pada karyawan baru. Karyawan baru terkadang dirasa menjadi penghambat oleh rekan yang lainnya karena belum bisa mengikuti pekerjaan dengan cepat, sehingga mempengaruhi dalam pencapaian target produksi.

Disamping itu peraturan yang tidak tertulis dari pemimpin perusahaan dinilai banyak menyulitkan para karyawan, oleh sebab itu mereka menginginkan adanya komunikasi yang jelas antara pimpinan dengan karyawan terkait dengan peraturan agar dapat saling memahami.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di CV. Hamparan Seaga, sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan CV. Hamparan Seaga).”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan di CV. Hamparan Seaga, maka masalah yang akan penulis angkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tidak stabilnya tingkat produksi perusahaan, ini dapat dilihat dari naik turunnya jumlah produksi.
2. Kurang disiplinnya karyawan pada CV. Hamparan Seaga, hal ini dapat terlihat dari daftar absensi yang dianggap tinggi
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja pada CV. Hamparan Seaga yang berakibat tempat kerja yang kurang nyaman.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, terlihat bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan CV. Hamparan Seaga)”. Kinerja karyawan dipilih karena dengan kinerja karyawan CV. Hamparan Seaga yang meningkat, maka target dan tujuan dari CV. Hamparan Seaga pun dapat tercapai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Hamparan Seaga.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Hamparan Seaga.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Hamparan Seaga.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh CV. Hamparan Seaga sebagai referensi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun aplikasi.
2. Memberikan masukan-masukan kepada pihak CV. Hamparan Seaga sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Defenisi Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian sesuai dengan standart yang berlaku pada organisasi. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002).

Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Sudarmanto (2009), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut

Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2010), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa definisi tentang kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russell (2002) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

3) Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

4) Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, Karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, Karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baikburuknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila

mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

Contoh dari efektivitas adalah dalam produksi perusahaan pada bulan Juli memenuhi target perusahaan, sehingga dapat dikatakan efektif. Contoh dari efisiensi adalah dalam produksi perusahaan pada bulan Mei mencapai 153,12% dari target perusahaan yang mana menunjukkan bahwa kinerja pada bulan Mei efisien.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja

organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Mahmudi (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor yang dipersonal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2. Disiplin Kerja

a. Defenisi Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan secara sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. (Hasibuan, 2013). Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Berdasarkan definisi disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sesuai dengan standart peraturan dan norma yang berlaku di organisasi, dan jika ada yang melanggar maka akan diberi sanksi.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004):

- 1) Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator yaitu :

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan

selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Helmi (1996) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1) Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap

seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (1985) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

- a) Disiplin karena kepatuhan. Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.
- b) Disiplin karena identifikasi. Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi karena kualitas profesionalnya yang tinggi di bidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.

c) Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2) Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

d. Faktor yang Dipengaruhi oleh Disiplin Kerja

Tu'u (2004) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain :

- 1) Penataan kehidupan bersama
- 2) Pembangunan kepribadian
- 3) Melatih kepribadian
- 4) Fungsi pemaksaan
- 5) Fungsi hukuman

6) Fungsi menciptakan

Kemudian Sutrisno (dalam Nimpuno, 2015) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang karyawan yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2001).

3. Lingkungan Kerja

a. Defenisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013). Sutrisno (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayaahan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan. Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada pada perusahaan yang menunjukkan tempat dan aktivitas karyawan dalam bekerja, baik sarana maupun prasarana dalam bekerja.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (1992) mengemukakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996).

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Nitisemito (1992) juga menguraikan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dari pada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Faktor yang Dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja

Menurut Soetjipto (2004) beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:

1) Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan

karyawan diterima dengan baik dalam artia lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2) Perilaku karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapati tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggungjawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

3) Kinerja karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

4) Tingkat stres karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak

dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Menurut Halim Dkk (2014) dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries)”, dimana menghasilkan analisis bahwa ada pengaruh secara parsial dan positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
2. Penelitian oleh Mulyadi dan Marliana (2007) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung”, menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian oleh Arida (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Semarang”, menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2012) mengemukakan pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Tingkat disiplin dalam hal kehadiran karyawan masih dinilai kurang, selain itu banyaknya karyawan yang ijin pulang lebih cepat maupun yang terlambat datang ke perusahaan juga menunjukkan bahwa masih kurangnya disiplin kerja pada karyawan. Disiplin yang kurang dari karyawan akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pula, hal ini dapat dilihat dari produksi perusahaan CV. Hamparan Seaga yang tidak stabil dalam beberapa bulan terakhir.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pada karyawan, dan dengan adanya

peningkatan disiplin kerja maka akan berpengaruh ke peningkatan kinerja pula.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan terganggunya kinerja maka perusahaan tidak dapat bekerja sesuai dengan target yang telah disepakati.

Menurut Bambang (1991) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Sebaliknya, ketika lingkungan kerja kondusif dan sangat nyaman bagi para karyawan untuk bekerja maka mereka akan dapat dengan mudah untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan keadaan tersebut maka akan timbul motivasi dan semangat bagi karyawan untuk bekerja dan kinerjanya pun dapat ditingkatkan.

Pada CV. Hanparan Seaga, lingkungan kerja masih dinilai belum kondusif karena kurang tersedianya fasilitas yang mendukung

menimbulkan suasana kerja kurang nyaman. Hal ini dapat memberikan pengaruh yang kurang baik pada kinerja karyawan.

Uraian diatas menunjukkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan, sehingga akan memudahkan perusahaan dalam mencapai targetnya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat disiplin yang baik akan membantu para karyawan untuk tetap dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan perusahaan. Disamping itu saat kondisi lingkungan kerja pada perusahaan tidak baik maka akan menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan untuk bekerja. Hal tersebut dapat menurunkan keinginan untuk bekerja pada karyawan sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang baik pada karyawan jika tidak dibarengi dengan kondisi lingkungan kerja yang baik maka belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

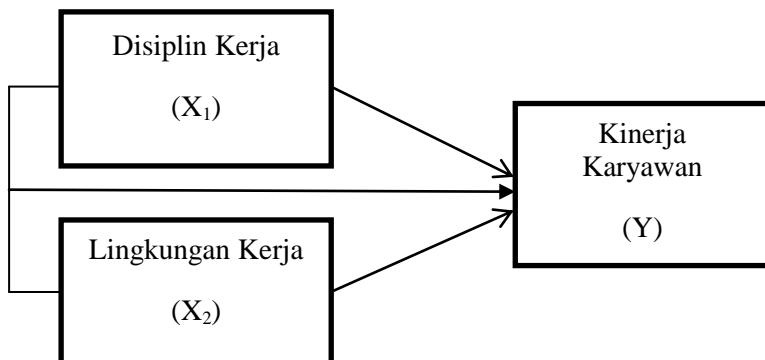
Lingkungan kerja yang telah baik dan kondusif di perusahaan cenderung mendorong para karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja, hal ini akan memicu peningkatan kinerja para karyawan. Namun meskipun demikian, jika tidak dibarengi dengan tingkat disiplin yang baik maka para karyawan akan bekerja sesuka hati dan

bertindak indisipliner, hal ini akan membuat peningkatan kinerja kurang maksimal. Artinya lingkungan kerja yang baik tanpa dibarengi oleh disiplin kerja yang baik maka cenderung membuat peningkatan kerja kurang maksimal. Oleh sebab itu perlu adanya dukungan dari keduanya.

Sebaliknya, saat perusahaan memiliki tingkat disiplin yang tinggi serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan menciptakan kenyamanan pada karyawan dalam bekerja sehingga mampu mengoptimalkan kinerja dari setiap karyawan.

Dengan lebih optimalnya kinerja para karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

1. H_1 : Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)
2. H_2 : Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)
3. H_3 : Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H_3 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala *numeric* (Kuncoro, 2003). Sedangkan unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di CV. Hamparan Seaga.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Menurut Husein (2003), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2005), data sekunder adalah data yang secara tidak langsung diperoleh peneliti, misalnya melalui artikel atau mencari melalui dokumen. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah CV. Hamparan Seaga yang beralamat di Plebengan, Sidomulyo, Bambanglipuro, Bantul, Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2016 sampai dengan selesai.

D. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil kinerja karyawan pada CV. Hamparan Seaga secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell, (2002).

2. Variabel Independen

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif

(Ghozali, 2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2).

a. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja karyawan CV. Hamparan Seaga adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai, (2005).

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di CV. Hamparan Seaga. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas untuk karyawan yang dikemukakan oleh Nitisemito, (1992).

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper & Emory, 1995). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah para karyawan CV. Hamparan Seaga yang beralamat di Plebengan, Sidomulyo, Bambanglipuro, Bantul, Yogyakarta yang berjumlah 76 orang.

2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh, yang mana semua dari jumlah karyawan CV. Hamparan Seaga dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 76 orang.

3. Alat ukur

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian

indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 5. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Angka	Arti
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
KS	3	Kurang Setuju
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi beberapa pertanyaan, yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang disiplin kerja, 6 pertanyaan tentang lingkungan kerja dan 10 pertanyaan tentang kinerja karyawan. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Sumber
Kinerja Karyawan (<i>Bernardin dan Russell, 2002</i>)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pengetahuan 4. Kerjasama	1,2,3 4,5 6,7 8,9,10	<i>Dharmawan, (2011)</i>
Disiplin Kerja (<i>Rivai, 2005</i>)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	11,12 13,14 15 16,17 18	<i>Evanita, (2013)</i>
Lingkungan Kerja (<i>Nitisemito, 2002</i>)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas	19,20 21 22,23 24	<i>Simanjuntak, (2013)</i>

G. Uji Instrumen

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2002) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian.

Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan

data pada karyawan CV. Hamparan Seaga. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah CV. Hamparan Seaga.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Sebelum pengujian validitas, dalam penelitian ini teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) digunakan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Kemudian dilakukan uji validitas konstruk dengan menguji *convergent validity* dan *divergent validity* (Campbell & Fiske, 1959). *Convergent validity* merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antar konstruk (McDaniel dan Gates, 2014). Sedangkan *divergent validity* digunakan untuk mengetahui perbedaan antar konstruk.

Berikut adalah hasil dari uji CFA yang telah dilakukan:

Tabel 7. KMO and Bartlett's Test Tahap 1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,677
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1842,325
	Df	276
	Sig.	,000

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 8. Rotated Factor Matrix^a Tahap 1

Rotated Factor Matrix^a			
	Factor 1	2	3
LK1			,748
LK2			,635
LK3			,713
LK4			,765
LK5			,834
LK6			,960
DK1	,924		
DK2	,962		
DK3	,891		
DK4	,883		
DK5	,861		
DK6	,768		
DK7	,921		
DK8	,841		
KK1		,749	
KK2		,805	
KK3		,688	
KK4		,627	
KK5		,747	
KK6			
KK7		,797	
KK8		,782	
KK9		,741	
KK10		,633	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

LK = Lingkungan Kerja

DK = Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa item Kinerja Karyawan 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, dan 10 merupakan item dari Kinerja Karyawan yang mengelompok pada faktor 2. Item Disiplin Kerja 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, dan 8 merupakan item dari Disiplin Kerja yang mengelompok pada faktor 1. Item Lingkungan Kerja 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 merupakan item dari Lingkungan Kerja yang mengelompok pada faktor 3.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan pada Tabel 9 dan Tabel 10:

Tabel 9. KMO and Bartlett's Test Tahap 2

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,689
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1807,759
	Df	253
	Sig.	,000

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,689 atau lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, artinya antar variabel terjadi korelasi (signifikansi <0,05), dapat disimpulkan bahwa semua

variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Pada Tabel 10 ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 10. Rotated Factor Matrix^a tahap 2
Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
LK1			,748
LK2			,638
LK3			,713
LK4			,767
LK5			,834
LK6			,959
DK1	,922		
DK2	,962		
DK3	,891		
DK4	,884		
DK5	,861		
DK6	,767		
DK7	,920		
DK8	,840		
KK1		,759	
KK2		,808	
KK3		,702	
KK4		,631	
KK5		,748	
KK7		,795	
KK8		,772	
KK9		,739	
KK10		,619	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Dari tabel 10 dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukkan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor

mengelompok pada satu lajur, artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. Convergent Validity

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE value akan ditunjukkan pada Tabel 11 berikut. Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga menunjukkan bahwa ketiga konstruk tersebut sama.

Tabel 11. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations

	Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
1. Disiplin	4,2303	,42336	0,88068	,961		
2. Lingkungan	3,4803	,65162	0,77630	,131	,906	
3. Kinerja	3,5746	,84315	0,73041	,118	,071	,911

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Nilai *Cronbach`s Alpha* pada angka bercetak tebal.

b. Divergent validity

Divergent validity diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske,

1959). Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada Tabel 12, yang mana nilai dari variabel disiplinkerja, lingkungan kerja dan kinerja kurang dari 0,85 sehingga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berbeda.

Tabel 12. Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity

Variabel	AVE	1	2	3
1 Disiplin	,881	0,88068	0,017246	0,013993
2 Lingkungan	,776	0,122573	0,77630	0,004982
3 Kinerja	,730	0,110713	0,064142	0,73041

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi. Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

- a. 0,80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- c. < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,911	Reliabilitas Baik
Disiplin Kerja	0,961	Reliabilitas Baik
Lingkungan Kerja	0,906	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer diolah 2016

Dari nilai *Cronbach Alpha* yang ada di atas menunjukkan bahwa jawaban para responden terhadap pertanyaan konsisten dan stabil.

H. Teknik Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 21. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Adapun cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 21.0 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> level of significant (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2006).
- 2) H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< level of significant (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2006).

b. Uji Liniearitas

Uji liniearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang

digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari

nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada di antara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah dua. Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan regresi melalui perhitungan.

a. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil daripada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *varians error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara / pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Hamparan Seaga adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan sarung tangan. Perusahaan ini baru mulai beroperasi sejak januari 2014, sejak mulai berdiri hingga saat ini perusahaan ini masih bersifat CMT. CMT adalah singkatan dari *cut, make, and trim*. Dalam proses produksinya, perusahaan memanfaatkan jasa para masyarakat sekitar sebagai karyawan. Masyarakat yang berminat untuk bekerja pada perusahaan ini diberikan pembelajaran tentang bagaimana melaksanakan proses produksi, baik dalam menggunting, menjahit hingga membungkus dalam paket untuk pengiriman barang produksi.

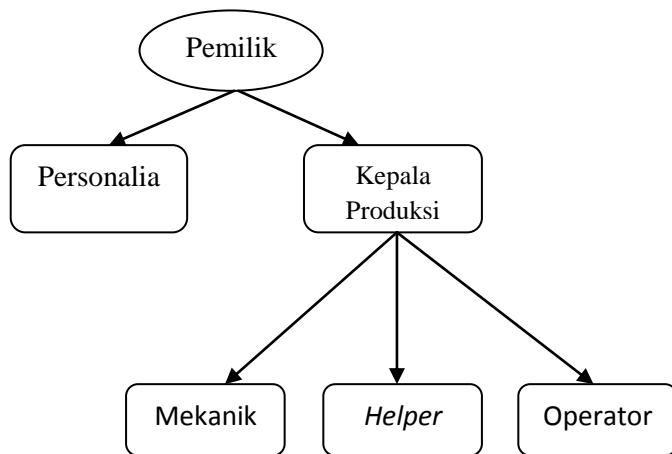
Untuk jenis dan model sarung tangan yang akan diproduksi maka perusahaan akan menyesuaikan dengan permintaan perusahaan inti. Sebelum sarung tangan diproduksi sebelumnya perusahaan inti akan memberikan contoh model sarung tangan yang diinginkan. Tidak jarang perusahaan juga sering mendapat permintaan untuk memproduksi produk selain sarung tangan, contohnya seperti tas maupun kaos.

Perusahaan ini beralamat di Plebengan, Sidomulyo, Bambanglipuro, Bantul. Perusahaan ini meskipun masih tergolong

kecil diantara perusahaan yang sejenis tetapi sangat mengedepankan kualitas dalam setiap produknya. Oleh sebab itu mereka akan mengecek dan menarik produk yang dinilai rusak sebelum dipaket dan dikirim.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, hal ini tidak terlepas karena dengan struktur organisasi tersebut dapat menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian.



Gambar 2. Struktur Organisasi CV. Hamparan Seaga.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner pada para karyawan CV. Hamparan Seaga. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Karyawan CV. Hamparan Seaga

Karakteristik karyawan CV. Hamparan Seaga yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik karyawan CV. Hamparan Seaga disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan CV. Hamparan Seaga berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 14. Karakteristik Karyawan CV. Hamparan Seaga Berdasarkan Gender / Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Laki-Laki	7	9,2 %
Perempuan	69	90,8 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 14 menunjukkan bahwa karyawan CV. Hamparan Seaga dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 7 orang (9,2%) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 69

orang (90,8%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan CV. Hamparan Seaga berjenis kelamin perempuan.

2) Umur

Deskripsi karakteristik karyawan CV. Hamparan Seaga berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Karakteristik Karyawan CV. Hamparan Seaga Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Percentase (%)
21 - 25 Tahun	7	9,2 %
26 - 30 Tahun	49	64,5 %
31 - 35 Tahun	11	14,5 %
35 - 40 Tahun	8	10,5 %
>40 Tahun	1	1,3 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 15 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan CV. Hamparan Seaga berumur antara 26-30 tahun, yaitu dengan jumlah persentase sebanyak 64,5%.

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan CV. Hamparan Seaga berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Karakteristik Karyawan CV. Hamparan Seaga Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Percentase (%)
SMA	53	69,7 %
Diploma 3	4	5,3 %
Strata 1	1	1,3 %
Lainnya	18	23,7 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 16 menunjukkan bahwa karyawan CV. Hamparan Seaga mayoritas karyawan yang berpendidikan terakhir SMA, dimana jumlahnya mencapai 69,7%.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan CV. Hamparan Seaga berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Karakteristik Karyawan CV. Hamparan Seaga Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Percentase (%)
0-1 tahun	28	36,8 %
>1 tahun	48	63,2 %
Jumlah	76	100 %

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 17 menunjukkan bahwa karyawan CV. Hamparan Seaga yang telah bekerja 0-1 tahun sebanyak 28 orang (36,8%) dan karyawan yang telah bekerja >1 tahun sebanyak 48 orang (63,2%). Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja antara >1 tahun di CV. Hamparan Seaga.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan CV. Hamparan Seaga mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Hamparan Seaga. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1,75 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,48 dan standar deviasi sebesar 0,65. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 18. Kategorisasi Disiplin Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,13$	54	71%
Sedang	$2,83 \leq X < 4,13$	18	23,7%
Rendah	$X < 2,83$	4	5,3%
Jumlah		76	100,00%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 18 menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Hamparan Seaga menilai tingkat disiplin yang mereka miliki baik dengan jumlah persentase sebesar 71%.

2) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,67 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 4,2 dan standar deviasi sebesar 0,4. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan

simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 19. Kategorisasi Lingkungan Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,6$	14	18,4%
Sedang	$3,8 \leq X < 4,6$	50	65,8%
Rendah	$X < 3,8$	12	15,8%
Jumlah		76	100,00%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Tabel 19 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada CV. Hamparan Seaga menganggap bahwa lingkungan kerja pada perusahaan sudah cukup kondusif, hal ini didukung oleh persentase jawaban sebesar 65,8%.

3) Kinerja Karyawan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan *mean* sebesar 3,57 dan standar deviasi sebesar 0,84. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 20. Kategorisasi Kinerja Karyawan

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,4$	13	17,1%
Sedang	$2,7 \leq X < 4,4$	56	73,7%
Rendah	$X < 2,7$	7	9,2%
Jumlah		76	100,00%

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Dari Tabel 20 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di CV. Hamparan Seaga menganggap kinerja mereka cukup baik. Tidak ada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang sangat rendah.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 21.0 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,095	Normal
Disiplin Kerja	0,065	Normal
Lingkungan Kerja	0,080	Normal

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Hasil uji normalitas pada Tabel 21 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig}>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, yang mana artinya adalah data yang ada dianggap dapat mewakili populasi.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 22. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,694	Linier
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,878	Linier

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Hasil uji linieritas pada tabel 22 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P>0,05$), hal ini menunjukkan bahwa antara disiplin kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linier.

Variabel lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) juga terdapat hubungan yang linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 23. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,983	1,018	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan	0,983	1,018	Tidak terjadi multikolinieritas
Kerja			

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Dari Tabel 23 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas, yang berarti tidak ada hubungan linier antar variabel indepenen.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis

regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows*.

Tabel 24. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Model 1 β	Model 2 β	Model 3 β	Model 4 β
Jenis Kelamin	-,154	-,064	-,052	-,008
Umur	-,047	-,082	-,080	-,098
Pend. Terakhir	,000	,070	,054	,091
Lama Bekerja	-,153	-,117	-,175	-,148
Disiplin Kerja		,390**		0,257*
Lingkungan Kerja			0,498***	0,420***
R ²	,056	,196**	0,294***	0,349***
Δ R ²	,056	,140**	0,238***	0,293**

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 21.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 24. Berdasarkan ringkasan analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,390 ($p=0,001$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,140; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 24, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,498 ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,238; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 24, diketahui bahwa disiplin kerja (β) 0,257 ($p=0,018$) dan lingkungan kerja (β) 0,420 ($p=0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh disiplin dan kerja lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,293; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 25. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan CV. Hamparan Seaga	Terbukti
2	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan CV. Hamparan Seaga	Terbukti
3	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan CV. Hamparan Seaga	Terbukti

C. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Hamparan Seaga. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,390 ($p=0,001$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,140; maka hipotesis pertama diterima.

Skor terendah ditunjukkan pada indikator tingkat kewaspadaan tinggi, yaitu sebesar (3,37). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kewaspadaan pada setiap karyawan CV. Hamparan Seaga masih dianggap kurang. Sebagai contoh, masih banyak karyawan yang kurang teratur dalam penggunaan fasilitas kantor. Kelalaian dalam penggunaan fasilitas juga sering ditemui yang berpotensi membuat fasilitas tersebut rusak. Menurut Soejono (1986) disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong

timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat kedisiplinan karyawan CV. Hamparan Seaga yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan CV. Hamparan Seaga memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi kelalaian dalam penggunaan fasilitas perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin kerja karyawan CV. Hamparan Seaga yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan CV. Hamparan Seaga kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim Dkk (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Hamparan Seaga

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Hamparan Seaga. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,174 ($p=0,045$). Kontribusi pengaruh

lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,030; maka hipotesis kedua diterima.

Indikator hubungan antar bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas memiliki skor terendah, yaitu sebesar (4,2). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hubungan antara karyawan dengan piminan kurang berjalan maksimal. Sebagai contoh, para karyawan jarang melakukan inisiatif untuk berinteraksi dengan pimpinan yang mana pimpinan merasa bahwa semua karyawan telah paham dengan tugas masing-masing. Tetapi tidak jarang ditemukan karyawan yang masih bingung dengan perintah dari pimpinan, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dengan pimpinan masih dianggap kurang maksimal.

Fenomena lain yang didapati adalah belum tersedianya fasilitas yang memadai sehingga membuat lingkungan kerja kurang kondusif. Hal ini akan memberikan pengaruh yang kurang baik pada perkembangan kinerja para karyawan. Menurut Suprihatiningrum (2012) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Arida (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Hamparan Seaga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai disiplin kerja (β) 0,257 ($p=0,018$) dan lingkungan kerja (β) 0,420 ($p=0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,293.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin karyawan yang rendah serta lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Kinerja karyawan akan meningkat dengan disiplin kerja yang lebih baik dan dapat lebih giat dalam bekerja di lingkungan kerja yang lebih nyaman

dan kondusif. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan di CV. Hamparan Seaga.

Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu lingkungan kerja yang baik dan kondusif juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa saat perusahaan memiliki tingkat disiplin yang tinggi serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan menciptakan kenyamanan pada karyawan dalam bekerja sehingga mampu mengoptimalkan kinerja dari setiap karyawan.

Dengan lebih optimalnya kinerja para karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim Dkk (2014) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

dan penelitian oleh Arida (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka perlu memiliki disiplin kerja yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar (β) 0,390 (** $p<0.01$; $p=0,001$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,140.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) 0,498 (** $p<0.001$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,238.
3. Disiplin kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,257 (* $p<0.05$; $p=0,018$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,420 (** $p<0.001$; $p=0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,293. Artinya, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 29,3% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin dan

lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik lagi atau meningkat.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan yaitu hanya sebesar 0,293 atau 29,3%. Hal ini berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan memengaruhi kinerja karyawan di CV. Hamparan Seaga.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas dan belum cukup untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Hamparan Seaga.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan CV. Hamparan Seaga
 - a. Berdasarkan hasil penilaian karyawan CV. Hamparan Seaga diketahui bahwa variabel disiplin kerja mendapatkan skor terendah (256) pada indikator tingkat kewaspadaan tinggi. Oleh karena itu, pimpinan CV. Hamparan Seaga disarankan untuk selalu

mengontrol dan mengingatkat para karyawan agar selalu waspada guna meminimalisir terjadinya kelalaian dalam bekerja. Selain itu juga disarankan agar para karyawan mampu untuk bekerja dengan fokus agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Apabila karyawan karyawan dapat fokus dalam bekerja maka hal itu akan mengurangi kesalahan dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil penilaian karyawan CV. Hamparan Seaga diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mendapatkan skor terendah (319) pada indikator hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan (319) pada indikator tersedianya fasilitas. Oleh karena itu, pimpinan CV. Hamparan Seaga disarankan untuk lebih komunikatif dalam menghadapi sikap karyawan dalam bekerja. Selain itu juga diperlukannya pemenuhan fasilitas yang dapat mendukung peningkatan kinerja para karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada CV. Hamparan Seaga khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja hanya sebesar 29,3% terhadap kinerja karyawan, artinya masih banyak

faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di CV. Hamparan Seaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Azwar, S. 2009. *Sikap manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA. 2003. *Human resource management: An experimental approach.(International edition)*.
- Campbell, D. T. & Fiske, D. W. 1959. Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*. 56. 81-105.
- Cooper, D.R. & Emory, C.W. 1995. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dharmawan, I. Made Yusa. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*: Program Pasca Sarjana Udayana Bali.
- Evanita, Leny. (2013). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping. *Tesis*.
- Fornell, C. R. & D. F. Larcker. 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. 18 (1). pp.39-50.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Helmi, Avin Fadilla. 1996. Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*. Tahun IV, Nomor 2, Desember.
- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kelman. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi, S., & Msi, A. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- McDaniel Jr, Carl, and Roger Gates. 2014. *Marketing research*. Wiley Global Education.
- Mulyadi, Hari, & Marliana, Nina. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung. *Strategic*. Vol 9. No 17.
- Nimpuno, Galih Aryo. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Rahmat. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Studi Empiris pada PT. BTN (persero) Cab. Bandung*. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Saydam, G. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *Gunung Agung*.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, Budi & Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI* . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, M.D. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. *Tesis*.
- Soejono, Imam. 1986. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Jaya Sakti.
- Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Koesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1).

- Suryana, M. Si. 1995. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Realibilitas

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu/Sdr Responden yang terhormat,

Sebagai syarat menyelesaikan studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, saya melakukan penelitian tentang ”Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hamparan Seaga”. Mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini.

Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr rasakan, lakukan dan alami di tempat kerja. Bapak/Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr.

Hormat Saya,

Rico D. Pakpahan

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan : SLTA
 Diploma 3
 Strata 1
 Lainnya
5. Lama Bekerja : _____ Tahun/bulan

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon membaca dengan cermat daftar pertanyaan/pernyataan di bawah ini terlebih dahulu sebelum menjawab.
2. Mohon memberi tanda (X atau ✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling sesuai dan mohon mengisi dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. R = Ragu (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

Daftar Angket Penelitian

1. KINERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja					
2	Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu					
3	Pekerjaan yang saya lakukan akurat					
4	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai					
5	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan					
6	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan					
7	Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan					
8	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
9	Saya bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim					
10	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

Sumber :

I Made Yusa Dharmawan. (2011). Tesis: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.

2. DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					
4	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan					
6	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahannya dalam bekerja					
7	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
8	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					

Sumber :

Leny Evanita (2013). Tesis: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping.

3. LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman					

3	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja				
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja				
5	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan				
6	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas				

Sumber :

Markus Doddy Simanjuntak (2013). Tesis: Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu/Sdr Responden yang terhormat,

Sebagai syarat menyelesaikan studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, saya melakukan penelitian tentang ” Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hamparan Seaga”. Mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini.

Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr rasakan, lakukan dan alami di tempat kerja. Bapak/Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr.

Hormat Saya,

Rico D. Pakpahan

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan : SLTA
 Diploma 3
 Strata 1
 Lainnya
5. Lama Bekerja : _____ Tahun/bulan

II. PETUNJUK PENGISIAN

4. Mohon membaca dengan cermat daftar pertanyaan/pernyataan di bawah ini terlebih dahulu sebelum menjawab.
5. Mohon memberi tanda (X atau ✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling sesuai dan mohon mengisi dengan keadaan yang sebenarnya.
6. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - f. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - g. TS = Tidak Setuju (2)
 - h. R = Ragu (3)
 - i. S = Setuju (4)
 - j. SS = Sangat Setuju (5)

Daftar Angket Penelitian

1. KINERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja					
2	Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu					
3	Pekerjaan yang saya lakukan akurat					
4	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai					
5	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan					
6	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan					
7	Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan					
8	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
9	Saya bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim					
10	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

Sumber :

I Made Yusa Dharmawan. (2011). Tesis: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.

2. DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					
4	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan					
6	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahannya dalam bekerja					
7	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
8	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					

Sumber :

Leny Evanita (2013). Tesis: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping.

3. LINGKUNGAN KERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman					

3	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja				
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja				
5	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan				
6	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas				

Sumber :

Markus Doddy Simanjuntak (2013). Tesis: Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan.

2. Data Validitas dan Reliabilitas

NO	Disiplin Kerja (X1)								Lingkungan Kerja (X2)						Kinerja Karyawan (Y)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	2	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	
2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	2	4	2	
4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	2
5	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	
6	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	
7	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	5	4	4
8	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3
9	3	2	3	2	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	3	3	4	
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	
11	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
12	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5
17	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
18	3	3	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	
19	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	2	2	2	4	
20	1	1	3	3	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	3	2	4	2	2	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	
22	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
27	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	

34	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5
38	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	5	3	2	3	5	4	1	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	3	5	2	5	2	5
40	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1
41	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3
42	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2
45	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	2	5	4	1
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	5	5	2
52	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3
53	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2
57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	5	5	5	4	2
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
60	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	3	4	2	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	3	1	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
72	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3

73	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	
74	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	1	1	1	5	3	3	4	4	
75	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	3	
76	4	4	4	4	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	2	2

 = item pertanyaan yang tidak lolos uji validitas (CFA)

3. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

FACTOR ANALYSIS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,677
Approx. Chi-Square		1842,325
Bartlett's Test of Sphericity	Df	276
	Sig.	,000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
LK1			,748
LK2			,635
LK3			,713
LK4			,765
LK5			,834
LK6			,960
DK1	,924		
DK2	,962		
DK3	,891		
DK4	,883		
DK5	,861		
DK6	,768		
DK7	,921		
DK8	,841		
KK1		,749	
KK2		,805	
KK3		,688	
KK4		,627	
KK5		,747	
KK6			
KK7		,797	
KK8		,782	
KK9		,741	
KK10		,633	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 2

FACTOR ANALYSIS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,689
Approx. Chi-Square		1807,759
Bartlett's Test of Sphericity	Df	253
	Sig.	,000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
LK1			,748
LK2			,638
LK3			,713
LK4			,767
LK5			,834
LK6			,959
DK1	,922		
DK2	,962		
DK3	,891		
DK4	,884		
DK5	,861		
DK6	,767		
DK7	,920		
DK8	,840		
KK1		,759	
KK2		,808	
KK3		,702	
KK4		,631	
KK5		,748	
KK7		,795	
KK8		,772	
KK9		,739	
KK10		,619	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	76	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	76	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a. Disiplin Kerja

Reliability Statistics Tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	8

Reliability Statistics Tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	8

b. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics Tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	6

Reliability Statistics Tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	6

c. Kinerja karyawan**Reliability Statistics Tahap 1**

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	10

Reliability Statistics Tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	9

5. Data Penelitian

No	Disiplin Kerja (X1)								Jml	Lingkungan Kerja (X2)						Jml	Kinerja Karyawan (Y)										Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	2	3	2	3	3	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	1	4	4	4	3	39
2	4	5	5	5	4	5	5	5	38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	38
3	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	3	2	4	2	37
4	3	3	3	3	3	2	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	5	5	3	4	4	4	4	5	5	2	41
5	3	3	3	3	3	2	3	3	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	4	5	3	3	3	41
6	3	3	3	3	3	2	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	43
7	3	3	3	3	3	2	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	2	2	4	5	4	4	36
8	3	3	3	3	3	2	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	41
9	3	2	3	2	3	2	3	3	21	5	5	5	5	5	5	30	4	4	2	5	5	5	4	3	3	4	39
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	41
11	4	4	3	4	4	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
12	3	3	4	4	4	4	3	1	26	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	44
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	44
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	40
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	5	5	5	5	43	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	45
17	3	4	3	4	3	4	3	4	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
18	3	3	4	4	4	4	3	2	27	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	42
19	3	3	3	3	3	2	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	3	5	3	2	2	2	4	36
20	1	1	3	3	1	3	1	1	14	4	4	4	4	4	4	24	2	2	5	4	3	2	4	2	2	4	30
21	4	4	4	4	4	4	4	3	31	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	40

47	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	2	5	5	5	5	5	5	5	47
48	3	3	3	3	3	2	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	5	3	3	3	3	3	3	3	32
49	3	3	3	3	3	2	3	3	23	4	4	4	4	5	5	5	26	3	3	3	3	3	3	3	30
50	3	3	3	3	3	2	3	3	23	4	4	5	4	5	5	27	3	3	3	3	3	2	5	4	30
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	4	25	2	2	2	2	5	5	5	2	35
52	5	4	4	5	4	5	4	5	36	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	5	5	5	3	40
53	5	4	4	5	4	5	4	5	36	3	5	4	5	4	4	25	3	4	3	3	4	3	2	4	33
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	5	3	4	4	23	3	2	3	3	1	2	1	2	23
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	3	3	3	2	433
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	3	4	36
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	30	4	4	2	2	5	5	4	2	38
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	2	3	3	30
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	4	4	3	4	33
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	3	4	4	3	5	36
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	4	3	4	33
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	3	3	2	33
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	4	2	4	3	35
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	30	2	2	2	4	3	4	2	4	29
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	3	2	3	26
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	3	3	3	3	28
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	2	31
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	2	3	1	3	3	28
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	2	4	2	3	3	30
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	4	3	3	3	32

72	4	4	4	4	3	4	4	3	30	2	4	2	2	4	2	16	3	3	3	4	3	2	3	3	30		
73	4	4	4	4	3	5	4	3	31	5	5	5	5	4	5	29	4	4	3	3	4	3	4	5	4	39	
74	4	4	4	4	3	5	4	3	31	5	4	5	5	4	5	28	3	5	1	1	1	5	3	3	4	30	
75	3	4	4	4	3	5	4	3	30	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	5	5	5	3	3	4	39	
76	4	4	4	4	3	5	2	3	29	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	5	5	3	3	2	2	38
Jml	267	265	269	270	265	256	264	260	2116	321	323	325	322	319	319	1929	271	277	268	263	285	255	268	273	252	288	2700
rata2	3,51	3,49	3,54	3,55	3,49	3,37	3,47	3,42	27,8	4,22	4,25	4,28	4,24	4,2	4,2	25,4	3,57	3,64	3,53	3,46	3,75	3,36	3,53	3,59	3,32	3,79	35,5

6. Hasil Uji Karakteristik Responden

NO	JK	USIA	PEND	LB
1	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	0-1 tahun
2	Perempuan	26-30 tahun	SMA	0-1 tahun
3	Perempuan	21-25 tahun	SMA	0-1 tahun
4	Perempuan	26-30 tahun	SMA	0-1 tahun
5	Perempuan	31-35 tahun	SMA	0-1 tahun
6	Perempuan	36-40 tahun	SMA	0-1 tahun
7	Perempuan	26-30 tahun	SMA	0-1 tahun
8	Perempuan	36-40 tahun	SMA	0-1 tahun
9	Perempuan	26-30 tahun	SMA	0-1 tahun
10	Perempuan	36-40 tahun	Lainnya	>1 tahun
11	Laki-laki	26-30 tahun	Lainnya	>1 tahun
12	Perempuan	21-25 tahun	Lainnya	>1 tahun
13	Perempuan	31-35 tahun	SMA	>1 tahun
14	Perempuan	21-25 tahun	SMA	0-1 tahun
15	Perempuan	26-30 tahun	SMA	0-1 tahun
16	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	0-1 tahun
17	Laki-laki	26-30 tahun	Diploma 3	>1 tahun
18	Perempuan	26-30 tahun	Lainnya	>1 tahun
19	Perempuan	26-30 tahun	Lainnya	>1 tahun
20	Perempuan	31-35 tahun	Lainnya	>1 tahun
21	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
22	Perempuan	26-30 tahun	Lainnya	>1 tahun
23	Perempuan	26-30 tahun	Lainnya	>1 tahun
24	Laki-laki	26-30 tahun	Lainnya	>1 tahun
25	Perempuan	26-30 tahun	Diploma 3	>1 tahun
26	Perempuan	21-25 tahun	SMA	0-1 tahun
27	Perempuan	31-35 tahun	SMA	0-1 tahun
28	Perempuan	26-30 tahun	SMA	0-1 tahun
29	Perempuan	26-30 tahun	SMA	0-1 tahun
30	Perempuan	26-30 tahun	SMA	0-1 tahun
31	Perempuan	21-25 tahun	Lainnya	0-1 tahun
32	Perempuan	26-30 tahun	Lainnya	0-1 tahun
33	Perempuan	26-30 tahun	Lainnya	0-1 tahun
34	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
35	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
36	Perempuan	31-35 tahun	SMA	>1 tahun

37	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
38	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
39	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
40	Perempuan	31-35 tahun	SMA	>1 tahun
41	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
42	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
43	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
44	Perempuan	26-30 tahun	SMA	0-1 tahun
45	Perempuan	26-30 tahun	SMA	0-1 tahun
46	Perempuan	26-30 tahun	Diploma 3	0-1 tahun
47	Perempuan	26-30 tahun	Diploma 3	>1 tahun
48	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
49	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
50	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
51	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
52	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
53	Perempuan	36-40 tahun	SMA	0-1 tahun
54	Laki-laki	26-30 tahun	Lainnya	0-1 tahun
55	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
56	Perempuan	26-30 tahun	SMA	0-1 tahun
57	Perempuan	36-40 tahun	Strata 1	>1 tahun
58	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
59	Perempuan	36-40 tahun	SMA	>1 tahun
60	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
61	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
62	Perempuan	21-25 tahun	SMA	0-1 tahun
63	Perempuan	31-35 tahun	SMA	0-1 tahun
64	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
65	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
66	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
67	Perempuan	36-40 tahun	SMA	>1 tahun
68	Perempuan	26-30 tahun	Lainnya	>1 tahun
69	Laki-laki	26-30 tahun	Lainnya	>1 tahun
70	Perempuan	36-40 tahun	SMA	>1 tahun
71	Perempuan	26-30 tahun	SMA	>1 tahun
72	Perempuan	31-35 tahun	SMA	>1 tahun
73	Perempuan	31-35 tahun	Lainnya	>1 tahun
74	Perempuan	31-35 tahun	Lainnya	>1 tahun
75	Perempuan	>40 tahun	Lainnya	>1 tahun
76	Perempuan	31-35 tahun	SMA	>1 tahun

7. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
LK	76	2,67	5,00	4,2303	,42336
DK	76	1,75	5,00	3,4803	,65162
KK	76	1,00	5,00	3,5746	,84315
Valid N (listwise)	76				

DISIPLIN KERJA

Mi = 3,48

Sdi = 0,65

Tinggi : $X \geq M + SD$

Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah : $X < M - SD$

Kategori Skor

Tinggi : $X \geq 4,13$

Sedang : $2,83 \leq X < 4,13$

Rendah : $X < 2,83$

LINGKUNGAN KERJA		
Mi	=	4,23
Sdi	=	0,42
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 4,65$
Sedang	:	$3,80 \leq X < 4,65$
Rendah	:	$X < 3,80$

KINERJA		
Mi	=	3,57
Sdi	=	0,84
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 4,42$
Sedang	:	$2,73 \leq X < 4,42$
Rendah	:	$X < 2,73$

8. Hasil Uji Kategorisasi

DK_RECODE			
	frequency	percent	valid percent
Tinggi	54	71	71
Sedang	18	23,7	23,7
Rendah	4	5,3	5,3
Total	76	100	100

LK_RECODE			
	frequency	percent	valid percent
Tinggi	14	18,4	18,4
Sedang	50	65,8	65,8
Rendah	12	15,8	15,8
Total	76	100	100

KK_RECODE			
	frequency	percent	valid percent
Tinggi	13	17,1	17,1
Sedang	56	73,7	73,7
Rendah	7	9,2	9,2
Total	76	100	100

9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LK	DK	KK
N		76	76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,2303	3,4803	3,5746
	Std. Deviation	,42336	,65162	,84315
	Absolute	,286	,230	,103
Most Extreme Differences	Positive	,286	,230	,060
	Negative	-,241	-,137	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		2,491	2,005	,898
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080	,065	,095

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

10. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	8,103	14	,579	,781	,685
	Linearity	,746	1	,746	1,007	,320
	Deviation from Linearity	7,357	13	,566	,763	,694
Within Groups		45,215	61	,741		
Total		53,318	75			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK *	(Combined)	12,863	8	1,608	2,663	,013
	Between Groups	,266	1	,266	,440	,509
	Deviation from	12,598	7	1,800	2,981	,878
	Linearity					
LK	Within Groups	40,455	67	,604		
	Total	53,318	75			

11. Hasil Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DK, LK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	LK	DK
1	1	2,969	1,000	,00	,00	,00
	2	,026	10,599	,02	,10	,80
	3	,004	26,920	,98	,90	,19

a. Dependent Variable: KK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
	(Constant)	3,602	1,182		3,048	,003		
1	LK	,112	,233	,056	,479	,634	,983	1,018
	DK	-,144	,151	-,111	-,948	,346	,983	1,018

a. Dependent Variable: KK

12. Hasil Uji Regresi**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LB, JK, USIA, PEND ^b	.	Enter
2	DK ^b	.	Enter
3	LK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,237 ^a	,056	,003	,84193	,056	1,054	4	71	,386
2	,443 ^b	,196	,139	,78242	,140	12,212	1	70	,001
3	,591 ^c	,349	,293	,70916	,153	16,210	1	69	,000

a. Predictors: (Constant), LB, JK, USIA, PEND

b. Predictors: (Constant), LB, JK, USIA, PEND, DK

c. Predictors: (Constant), LB, JK, USIA, PEND, DK, LK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,990	4	,747	1,054	,386 ^b
	Residual	50,328	71	,709		
	Total	53,318	75			
2	Regression	10,466	5	2,093	3,419	,008 ^c
	Residual	42,852	70	,612		
	Total	53,318	75			
3	Regression	18,618	6	3,103	6,170	,000 ^d
	Residual	34,700	69	,503		
	Total	53,318	75			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), LB, JK, USIA, PEND

c. Predictors: (Constant), LB, JK, USIA, PEND, DK

d. Predictors: (Constant), LB, JK, USIA, PEND, DK, LK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	4,966	,763		,000		
1	JK	-,445	,354	-,154	-,257	,213	,890
	USIA	-,048	,121	-,047	-,397	,693	,937
	PEND	,000	,081	,000	,002	,998	,882
	LB	-,265	,208	-,153	-,1,276	,206	,928
2	(Constant)	1,837	1,142		1,608	,112	
	JK	-,185	,337	-,064	-,548	,585	,847
	USIA	-,083	,113	-,082	-,739	,462	,929
	PEND	,046	,076	,070	,602	,549	,856
3	LB	-,203	,194	-,117	-,1,046	,299	,921
	DK	,552	,158	,390	3,495	,001	,924
	(Constant)	,475	1,089		,436	,664	
	JK	-,024	,308	-,008	-,078	,938	,833
	USIA	-,099	,102	-,098	-,971	,335	,928
	PEND	,060	,069	,091	,870	,387	,854
	LB	-,257	,176	-,148	-,1,459	,149	,915
	DK	,365	,151	,257	2,422	,018	,836
	LK	,498	,124	,420	4,026	,000	,867
							,1,153

a. Dependent Variable: KK

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	DK	,390 ^b	3,495	,001	,385	,924	1,082
	LK	,498 ^b	4,855	,000	,502	,959	1,043
2	LK	,420 ^c	4,026	,000	,436	,867	1,153
							,833

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors in the Model: (Constant), LB, JK, USIA, PEND

c. Predictors in the Model: (Constant), LB, JK, USIA, PEND, DK

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LB, JK, USIA, PEND ^b	.	Enter
2	LK ^b	.	Enter
3	DK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,237 ^a	,056	,003	,84193	,056	1,054	4	71	,386
2	,542 ^b	,294	,243	,73339	,238	23,572	1	70	,000
3	,591 ^c	,349	,293	,70916	,055	5,865	1	69	,018

a. Predictors: (Constant), LB, JK, USIA, PEND

b. Predictors: (Constant), LB, JK, USIA, PEND, LK

c. Predictors: (Constant), LB, JK, USIA, PEND, LK, DK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,990	4	,747	1,054	,386 ^b
	Residual	50,328	71	,709		
	Total	53,318	75			
2	Regression	15,668	5	3,134	5,826	,000 ^c
	Residual	37,650	70	,538		
	Total	53,318	75			
3	Regression	18,618	6	3,103	6,170	,000 ^d
	Residual	34,700	69	,503		
	Total	53,318	75			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), LB, JK, USIA, PEND

c. Predictors: (Constant), LB, JK, USIA, PEND, LK

d. Predictors: (Constant), LB, JK, USIA, PEND, LK, DK

Coefficients^a

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,966	,763		,000			
	JK	-,445	,354	-,154	-,1,257	,213	,890	1,123
	USIA	-,048	,121	-,047	-,397	,693	,937	1,068
	PEND	,000	,081	,000	,002	,998	,882	1,134
2	LB	-,265	,208	-,153	-,1,276	,206	,928	1,077
	(Constant)	2,091	,890		2,348	,022		
	JK	-,150	,314	-,052	-,476	,636	,857	1,167
	USIA	-,081	,105	-,080	-,769	,445	,933	1,072
3	PEND	,036	,071	,054	,502	,617	,873	1,146
	LB	-,304	,181	-,175	-,1,680	,097	,927	1,079
	LK	,591	,122	,498	4,855	,000	,959	1,043
	(Constant)	,475	1,089		,436	,664		
4	JK	-,024	,308	-,008	-,078	,938	,833	1,201
	USIA	-,099	,102	-,098	-,971	,335	,928	1,078
	PEND	,060	,069	,091	,870	,387	,854	1,171
	LB	-,257	,176	-,148	-,1,459	,149	,915	1,093
5	LK	,498	,124	,420	4,026	,000	,867	1,153
	DK	,365	,151	,257	2,422	,018	,836	1,196

a. Dependent Variable: KK

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	LK	,498 ^b	4,855	,000	,502	,959	1,043
	DK	,390 ^b	3,495	,001	,385	,924	1,082
2	DK	,257 ^c	2,422	,018	,280	,836	1,196

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors in the Model: (Constant), LB, JK, USIA, PEND

c. Predictors in the Model: (Constant), LB, JK, USIA, PEND, LK